Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP,

requérant,

et

Groupe TVA inc.,

employeur.

Dossier du Conseil : 28750-C
Référence neutre : 2012 CCRI **665**
Le 28 novembre 2012

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de Me Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et André Lecavalier, Membres. Des audiences ont eu lieu du 13 au 15 mars 2012 avec la formation du banc puis, par suite d'un empêchement d'un des membres, l'affaire a été réassignée à la Vice-présidente siégeant seule, tel que le permet le paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

Les audiences se sont poursuivies les 23 avril, 17 et 18 mai et le 4 juillet 2012. L'audience du 23 avril 2012 était une visite des lieux du 1600, boulevard de Maisonneuve Est, à Montréal.

Ont comparu

M[e] Isabelle Leblanc et M[e] Yves Morin, pour le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SCFP;
M[e] Hubert Graton et M[e] France Legault, pour Groupe TVA inc.

I – Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande présentée en vertu des sous-alinéas 16*p*)(i) et (vii) et de l'article 18 du *Code*, le 10 mai 2011, par le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SCFP (le syndicat ou le SCFP). Le syndicat demande au Conseil de déclarer que le travail effectué par 26 employés de TVA Interactif, qui travaillent dans les locaux de Groupe TVA inc. (l'employeur ou Groupe TVA), est visé par le certificat d'accréditation qu'il détient (ordonnance n[o] 9805-U).

[2] Le certificat d'accréditation détenu par le syndicat se lit en partie comme suit :

> tous les employés travaillant pour le Groupe TVA inc. de Montréal, **à l'exclusion** des postes identifiés à l'annexe « A » jointe à la présente.
>
> ...
>
> ANNEXE « A »
>
> **1. Les personnes occupant un poste de cadre ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail, nommément :**
>
> **Secrétaire de direction**
> **Adjointes administratives**
>
> **Programmation :**
>
> - Coordonnateur Grille Horaire
> - Coordonnateurs Films
> - Chefs coordonnateur commercial
> - Coordonnateurs développement et programmation
>
> **Finance :**
>
> - Analystes financiers
> - Chefs comptabilité et développement
> - Responsables des systèmes
> - Analystes prix de revient
> - Chefs paie/RH

- Agents paie/RH
- Conseillers développement SAP

Technologie et Multimédia :

- Chargés de projet informatique
- Chargés de projet ingénierie

Affaires juridiques :

- Conseillers juridiques
- Secrétaires juridiques

Ressources humaines :

- Conseillers avantages sociaux
- Conseillers en ressources humaines
- Conseillers en formation
- Conseillers en relations de travail
- Secrétaires

Communications corporatives :

- Chargés de projet
- Chefs de projet publicité et promotion
- Coordonnateurs publicité et promotion

Exploitation :

- Chefs des services auxiliaires
- Chargés de projet (aménagement)
- Coordonnateurs en ressources de production et chef des affectations
- Coordonnateurs en ressources et postproduction

2. **Les employés d'autres employeurs de Groupe TVA inc. ayant leur place d'affaires au 1600 de Maisonneuve Est, notamment :**

- JPL Production inc.
- JPL Production II inc.
- TVA Ventes et Marketing inc.
- HSS Canada inc.
- TVA International inc.
- TVA Direct inc.
- Club TVAchat inc.

3. **Les employés déjà couverts par d'autres certificats d'accréditation.**

[3] Cette unité de négociation découle d'une ordonnance d'accréditation émise par le Conseil le 10 mai 2000 (ordonnance n° 7776-U) par suite de la décision dans *Groupe TVA inc.*, 2000 CCRI 67 (RD 67) qui portait sur une demande de révision de la structure de quatre unités de négociation.

[4] TVA Interactif est une division de Groupe TVA. Elle oeuvre dans la conception, la programmation et l'administration des plate-formes Web pour les sites Internet de Groupe TVA et certaines chaînes spécialisées associées à Groupe TVA. Avant 2010, ces fonctions étaient exercées par des employés non syndiqués de Canoe, une filiale de Quebecor Media, indépendante de Groupe TVA.

[5] En 2010, TVA Interactif a repris une partie des activités de Canoe pour se consacrer à la conception, la programmation et l'administration des plate-formes Web pour les sites Internet de Groupe TVA.

[6] Compte tenu de ces changements, certains des salariés de Canoe ont été transférés à TVA Interactif et les chargés de contenu qui autrefois travaillaient au sein de la division de TVA Interactif ont été transférés au département de la programmation.

II – Remarques introductives

[7] En guise de remarques introductives à la preuve qui a été présentée, le procureur de l'employeur soutient que les activités exercées par TVA Interactif sont, de par leur nature même, de compétence provinciale, puisqu'elles ne sont pas liées à la radiodiffusion. Il ajoute que ces activités sont divisibles et dissociables de l'activité principale de Groupe TVA qu'est la radiodiffusion, et qu'il en est ainsi d'ailleurs depuis plusieurs années. Il précise que les services de TVA Interactif ne sont pas exclusivement attitrés aux activités de radiodiffusion de Groupe TVA, mais également à d'autres activités exercées par des filiales de Groupe TVA, comme TVA Publications, une entreprise de publication de magazines. Il souligne la décision rendue récemment par le Conseil dans *Exploration Production inc.,* 2011 CCRI 583, dans laquelle ce dernier a conclu que les activités d'Exploration Production inc. liées à son site Web ne sont pas de nature interprovinciale et que celles-ci ne transforment pas son entreprise de production en entreprise fédérale de radiodiffusion. Il soutient que les activités de TVA Interactif sont plus restreintes que celles analysées dans *Exploration Production inc.,* précitée.

[8] Subsidiairement, le procureur de l'employeur soutient que si le Conseil estime que les activités de TVA Interactif sont, de par leur nature, de compétence fédérale, il devrait tout de même rejeter la demande du syndicat, car l'historique du certificat d'accréditation dont il est question ici montre que le Conseil, lorsqu'il a fusionné les quatre unités de négociation dans la décision qu'il rendait le 26 avril 2000 (RD 67), n'a pas créé une unité générale. Il ajoute que ce ne sont pas tous les employés de Groupe TVA qui sont syndiqués, même si en apparence certaines fonctions sont les mêmes. Il insiste pour dire que l'ordonnance d'accréditation n° 7776-U, rendue par suite de la décision RD 67 contient, à l'annexe A, une liste d'exclusions de postes d'employés de Groupe TVA ainsi que d'autres employeurs. Il termine en disant que le fait que TVA Interactif ne soit pas une entité juridique en soi ne devrait pas être pris en considération par le Conseil. De plus, il fait valoir qu'aucune preuve n'a été déposée par le syndicat démontrant que les employés visés par la demande désirent être syndiqués.

[9] Le syndicat, pour sa part, estime que les employés visés par la demande sont compris dans la portée intentionnelle du certificat d'accréditation qu'il détient, car ils exécutent des tâches associées ou liées à celles effectuées notamment par des analystes, des rédacteurs Web et des techniciens qu'il représente. Il allègue que le certificat d'accréditation dont il est question ici concerne une unité générale. Il ajoute que Groupe TVA exerce des activités de radiodiffusion, donc de nature fédérale, et que le Conseil doit examiner l'entreprise qu'est Groupe TVA dans son ensemble et non les seules activités que TVA Interactif exerce. Ainsi, le procureur du syndicat estime que la seule question que doit examiner le Conseil est celle touchant la portée intentionnelle du certificat d'accréditation délivré le 10 mai 2000 (ordonnance n° 7776-U). Il ajoute que la présente affaire n'en est pas une de sous-traitance et que la question de compétence ne se pose pas non plus relativement au caractère indivisible ou divisible des activités exercées par TVA Interactif; autrement, souligne-t-il, on assisterait à des démembrements constants des entreprises.

III – La preuve

[10] Le banc du Conseil a visité les lieux du 1600, boulevard de Maisonneuve Est, à Montréal, où Groupe TVA inc. abrite ses activités de radiodiffusion et où TVA Interactif exerce ses activités.

[11] La visite des lieux a permis au Conseil d'avoir un aperçu des activités exercées par les 26 personnes visées par la présente demande et de mettre en perspective les témoignages que le Conseil a entendus par la suite. Au cours de la visite des lieux, le Conseil a pu observer et interroger le personnel sur la nature de leur travail et la façon dont les diverses activités sont exercées. La visite a également permis au Conseil de faire le tour des locaux occupés par les personnes travaillant dans les services de TVA Interactif (8e étage), de l'informatique (8e étage), de programmation (chargé de contenu) (5e étage), de programmation (grille télévisuelle) (5e étage), de vidéographie (rez-de-chaussée) et dans la salle des nouvelles (rédacteurs Web) (10e étage). Il a également été convenu avec les parties que la preuve recueillie lors de cette visite des lieux serait versée aux dossiers nos 28865-C, 29183-C et 29288-C.

[12] Le Conseil a également entendu plusieurs témoins. Bien qu'il s'agisse d'une demande présentée par le syndicat, le procureur de l'employeur a accepté de présenter sa preuve en premier pour permettre une meilleure compréhension de la structure organisationnelle de Groupe TVA.

[13] L'employeur a appelé les témoins suivants :

- M. Pascal Cadieux, chef de service, conception, développement et maintenance – TVA Interactif;
- Mme Caroline Roy, directrice, TVA Interactif;
- M. Christian Bougie, directeur des ressources humaines, Groupe TVA inc.

[14] Le syndicat a fait entendre les témoins suivants :

- Mme Nathalie Blais, conseillère syndicale au service de recherche du SCFP;
- M. Pascal Legault, constructeur scénique;
- Mme France Picard, technicienne en vidéographie;
- Mme Caroline Roy, directrice, TVA Interactif;
- M. Jean-Marie Caouette, chef de groupe vidéographie;
- M. Pascal Bélanger, analyste-programmeur;
- M. Réjean Beaudet, président du syndicat.

[15] Par souci de clarté, les témoignages seront résumés sous des rubriques plus descriptives.

A – Le passage de Canoe à TVA Interactif

- **Témoins de l'employeur : M. Pascal Cadieux et M^me^ Caroline Roy**

[16] Le premier témoin entendu est M. Pascal Cadieux, chef de service, conception, développement et maintenance chez TVA Interactif. De 2008 jusqu'en février 2011, il travaillait comme superviseur au développement chez Canoe, une filiale de Quebecor Media, sise au 800, rue du Square-Victoria. À compter de février 2011, il a été transféré à TVA Interactif au 1600, boulevard de Maisonneuve Est, à Montréal. Il travaille maintenant pour Groupe TVA.

[17] M. Cadieux indique que lorsqu'il travaillait chez Canoe, il était responsable du développement du site Web de Groupe TVA. Il indique que sept à huit personnes étaient alors dédiées au développement Web pour Groupe TVA. Cette équipe de travail a par la suite été transférée à TVA Interactif chez Groupe TVA. Il est alors devenu chef de service. Le témoin indique que son équipe de production est responsable de la conception graphique du site Web et de l'intégration d'éléments graphiques du site Web de Groupe TVA. En d'autres termes, indique le témoin, l'équipe de production dont il est responsable touche la conception de la coquille du site Web, c'est-à-dire son contenant plutôt que son contenu. Il explique que son équipe agit comme une agence externe, laquelle reçoit les carnets de commande de clients, tels TVA Publications ou des chaînes spécialisées de Groupe TVA. Il soutient que ses clients déposent un carnet de commande et qu'une équipe de gestion chez TVA Interactif estime les coûts ainsi que l'échéancier. Son équipe conçoit ensuite tout le visuel qui peut être utilisé par la suite pour le site Internet (p. ex. l'utilisation d'un logo, photos, etc.), selon le devis qui lui est remis. Le témoin indique que TVA Interactif n'est pas responsable de « mettre en ligne » le contenu; il indique que cette responsabilité revient au client lui-même. Il indique que son équipe n'a d'ailleurs aucune expérience en matière de radiodiffusion.

[18] Le témoin commente les descriptions de tâches déposées par l'employeur au soutien de sa preuve en ajoutant que tous les postes dont il est question existaient chez Canoe et qu'ils ont été transférés chez TVA Interactif en 2011.

[19] En contre-interrogatoire, M. Cadieux explique que dans ses rapports professionnels avec les clients, il communique par courriel ou au moyen de rencontres en personne. TVA Nouvelles, par exemple, est un client avec qui son équipe travaille beaucoup. Il admet communiquer parfois avec des journalistes et leur prêter assistance, tout comme il le fait avec les employés de TVA Sports, lesquels peuvent éprouver des difficultés lors de la mise en ligne de leur programmation. Il indique également avoir des rapports professionnels avec d'autres équipes de Groupe TVA, soit les chargés de contenu, les chargés de projet ou programmeurs, lorsqu'ils éprouvent des difficultés à mettre en ligne leur contenu.

[20] Réinterrogé par le procureur de l'employeur, M. Cadieux indique que lorsqu'il travaillait pour Canoe, il effectuait exactement le même travail et avait les mêmes rapports professionnels avec les employés de Groupe TVA qu'il a aujourd'hui.

[21] M^me^ Caroline Roy, directrice chez TVA Interactif depuis le 16 août 2010, confirme le témoignage de M. Cadieux voulant que l'équipe qu'elle dirige était auparavant chez Canoe. Canoe, selon M^me^ Roy, était responsable de tous les sites Internet y compris ceux de TVA. Elle indique que le déménagement dans les locaux de Groupe TVA est dû au fait que Sun Media avait besoin d'espace. Elle précise que Canoe a conservé certaines activités dont le service d'hébergement des sites Web de TVA.

- **Témoins du syndicat : M^me^ Nathalie Blais et M. Réjean Beaudet**

[22] Le syndicat a fait entendre M^me^ Nathalie Blais, conseillère syndicale au service de recherche du SCFP. M^me^ Blais a déjà été journaliste pour Le Canal Nouvelles (LCN) et adjointe au chef de pupitre. Elle est en congé sans solde depuis le 30 mai 2011. Elle a occupé plusieurs fonctions syndicales depuis 1999 et est notamment membre du Comité de grief et du Comité de négociation.

[23] M^me^ Blais renvoie le Conseil à un document du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadienne (le CRTC) intitulé « Tendances nouvelles du marché canadien des droits de programmation 2011 » pour montrer notamment que les Canadiens sont les plus grands utilisateurs d'Internet à l'échelle mondiale et qu'ils sont devenus de très importants utilisateurs ou consommateurs de vidéos en ligne. Elle ajoute que le CRTC demande à chaque télédiffuseur de fournir un rapport annuel sur l'utilisation d'Internet dans l'exercice de leurs activités.

[24] M^me^ Blais soutient que dans le contexte du renouvellement des licences de Groupe TVA, en 2011, le mémoire de TVA indiquait « qu'il n'est plus envisageable pour un diffuseur radio traditionnel de faire fi de la multiplication des plates-formes de visionnement en envisageant d'exploiter ses services selon le même mode opératoire que celui utilisé il y a cinq ou dix ans ». Elle ajoute que TVA requiert des assouplissements de licence à cause des changements technologiques.

[25] De plus, M^me^ Blais attire l'attention du Conseil aux propos tenus par M. Pierre Dion, président et chef de la direction du Groupe TVA, en avril 2011 et plus particulièrement sur ce qui suit (pièce P-1, onglet 18) :

> Depuis quelques années, le monde des médias – dans sa totalité – est entraîné dans une véritable révolution. Et non seulement une révolution technologique, mais aussi une révolution de la pensée.
>
> La façon dont nous créons des contenus, dont nous produisons des émissions et dont nous en assurons la diffusion n'a plus rien à voir avec la façon dont nous faisions de la télévision il y a à peine 10 ou 15 ans, ou lorsque je suis arrivé à TVA en 2004.
>
> Aujourd'hui, nous devons tout mettre en oeuvre pour répondre aux attentes des téléspectateurs. Nous devons leur offrir les contenus et les produits qu'ils désirent obtenir, au moment, à l'endroit et sur le support qu'ils préfèrent.
>
> ...
>
> Il y a sept ans, Groupe TVA avait essentiellement deux composantes en télévision : le Réseau TVA et la chaîne LCN. L'entreprise était, fondamentalement, qu'un diffuseur de contenus sur une seule plate-forme.
>
> Sept ans plus tard, 7 chaînes spécialisées se sont ajoutées et TVA migre avec assurance du statut de diffuseur à celui de créateur et de producteur de contenus, et ce, sur l'ensemble des plateformes de diffusion; et l'entreprise a maintenant une présence stratégique au Canada anglais.

[26] M. Réjean Beaudet, président du syndicat depuis 2009, bien qu'il ait exercé des fonctions syndicales depuis 1994, reconnaît que lorsqu'il a assumé les fonctions de président, les sites Web de TVA et de LCN se trouvaient chez Canoe. M. Beaudet relate deux événements où la direction de

Groupe TVA aurait mentionné l'importance de l'utilisation de nouvelles plates-formes de diffusion pour l'avenir de Groupe TVA, faisant référence notamment aux sites Web.

B – Les activités de TVA Interactif

- **Témoin de l'employeur : M^me^ Caroline Roy**

[27] M^me^ Caroline Roy indique avoir effectué une réorganisation de son groupe lorsqu'elle s'est jointe à TVA Interactif, lequel comporte trois pôles : le développement, les chargés de projet (relations avec les clients) et les conseillers en stratégie Web. Sa division fournit des services aux différentes composantes de Groupe TVA ainsi qu'à des clients externes, tels que les producteurs indépendants (Pixcom, Productions J, Star Académie, etc.).

[28] M^me^ Roy décrit le travail de TVA Interactif de la manière suivante :

- Le client appelle et demande la conception d'un site Web ou l'ajout d'une application sur son site Web – ou encore souhaite voir agrandir sa visibilité auprès d'une clientèle cible; l'équipe responsable de la stratégie verra à développer pour le client une proposition d'affaires, laquelle proposition une fois acceptée sera évaluée en termes de coûts.

- Par la suite, l'équipe des chargés de projet va intervenir pour réaliser le projet suivant un budget détaillé. Puis, les responsables de stratégie numérique vont proposer des solutions pour optimiser le rendement escompté. Ce sont eux qui rédigeront les réflexions et recommandations aux fins de satisfaire les demandes du client.

- C'est alors que les responsables de la production Web vont travailler en parallèle avec les gens de stratégie Web et s'assureront que le client comprend la démarche.

[29] M^me^ Roy insiste pour dire que son équipe n'intervient d'aucune manière dans le développement du contenu. TVA Interactif, selon M^me^ Roy, fournit une coquille aux clients, laquelle sera par la suite exploitée par le client ou des producteurs ou éditeurs de contenus. Son équipe va également offrir

une formation aux gens qui auront à gérer leurs sites, que ce soit des producteurs de TVA ou de l'externe. Lorsque le client a un problème de fonctionnalité avec son site Web, l'équipe de TVA Interactif interviendra; en revanche, si le problème touche le contenu ou l'hébergement du site, c'est Canoe qui interviendra.

[30] En contre-interrogatoire, M^me^ Roy précise qu'elle n'a jamais été elle-même une employée de Canoe. Elle a été engagée en 2010 par Groupe TVA et relève de M. Pierre Dion, président et chef de la direction de Groupe TVA. À la demande du procureur du syndicat, M^me^ Roy fait la distinction entre les clients internes de TVA Interactif et ceux qu'elle considère comme étant externes. Un document est d'ailleurs déposé en preuve à cet effet. Les clients internes sont par exemple TVA Nouvelles, TVA Productions, TVA Ventes et Marketing et TVA Sports; les clients externes sont, entre autres, Occupation double 2010 inc., Productions Les Affranchis, Pixcom, Sphère Média Plus, etc. Elle estime la clientèle interne à 50 %, l'autre moitié sont des clients externes.

[31] M^me^ Roy ajoute que TVA Interactif est responsable de la conception, de la programmation et de l'administration de la plate-forme de sites Web. Elle précise que son équipe n'administre pas ou ne gère pas les sites dans leur quotidien. Elle précise également que les personnes responsables des chargés de contenu, c'est-à-dire ceux qui ajoutent le contenu dans les coquilles fournies par son équipe, travaillent au 5^e^ étage du 1600, boulevard de Maisonneuve Est. Elle admet toutefois qu'à son arrivée à TVA en juillet 2010, il y avait des chargés de contenu dans l'organigramme de TVA Interactif, mais qu'en raison d'une réorganisation et de l'arrivée des employés de Canoe, les chargés de contenu ne font plus partie de son équipe.

[32] Relativement aux coûts afférents aux services fournis par TVA Interactif, les tarifs sont établis par Groupe TVA et la facturation est également la responsabilité de Groupe TVA.

C – L'intégration des activités de TVA Interactif et de Groupe TVA

- **Témoin de l'employeur : M. Christian Bougie**

[33] Le troisième témoin de l'employeur est M. Christian Bougie, directeur des ressources humaines pour Groupe TVA depuis 2004. Il travaille dans le domaine des ressources humaines depuis 30 ans. Il précise que seuls les employés syndiqués de Groupe TVA doivent remplir des feuilles de temps. Les employés non syndiqués ne remplissent pas de formulaire sauf s'ils s'absentent pour congé de maladie.

[34] M. Bougie commente l'ordonnance d'accréditation nº 7776-U déposée en preuve, laquelle contient, à l'annexe A, la liste des employés exclus d'autres employeurs de Groupe TVA ayant leur place d'affaires au 1600, boulevard de Maisonneuve Est. Selon le témoin, ce serait le cas de TVA Ventes et Marketing, qui est responsable de la vente de publicité pour TVA, et de TVA Accès, qui s'occupe de la production commerciale et ferait partie de TVA Ventes et Marketing. Ce serait également le cas de TVA Productions (anciennement JPL Production inc. et JPL Production II inc.), qui produit des émissions de télé à titre de producteur indépendant, de TVA Films, distributeur de films, de TVA Création, dont la mission est de concevoir de nouvelles émissions, et de Sun TV de Toronto. Il estime que ce serait le cas également de TVA Interactif.

[35] Relativement au manuel « Guide et conditions de travail » déposé en preuve, M. Bougie indique que celui-ci s'applique à tout le personnel non syndiqué, qu'il fasse ou non partie d'une division constituée en société ou pas de Groupe TVA, à l'exception des employés de TVA Publications.

[36] Concernant TVA Interactif, M. Bougie explique que cette division bénéficie du système de comptabilité de Groupe TVA au même titre que les employés relevant d'autres divisions et qui sont exclus du certificat d'accréditation dont il est question en l'espèce. Relativement au service des ressources humaines dont il a la responsabilité, M. Bougie explique que toutes les divisions de Groupe TVA, constituées en société ou non, dont le personnel est syndiqué ou pas, bénéficient des services des ressources humaines. Il en est de même pour les services des finances, des

communications et des achats. En ce qui a trait à la carte d'accès au 1600, boulevard de Maisonneuve Est, M. Bougie explique que le tout est centralisé au service de la sécurité et que tous les employés travaillant à cet endroit possèdent une carte d'accès, y compris les employés d'autres employeurs de Groupe TVA, même les employés de Vox, qui y loue des locaux.

- **Témoins du syndicat : M^me^ Nathalie Blais M. Pascal Legault, M^me^ France Picard, M^me^ Caroline Roy, M. Jean-Marie Caouette, M. Pascal Bélanger et M. Réjean Beaudet**

[37] Les témoins du syndicat ont décrit, de manière générale, les similitudes et les différences entre les fonctions des employés de TVA Interactif et celles des employés syndiqués.

[38] M^me^ Nathalie Blais soutient que le syndicat a présenté, le 15 mars 2011, un grief collectif relativement à un employé non syndiqué (M. Martin Dubé) travaillant et exerçant des fonctions d'intégrateur Web à TVA Interactif. Le syndicat estime que cet employé exerce des tâches visées par le certificat d'accréditation qu'il détient puisqu'il offre du soutien technique à l'équipe Web. M^me^ Blais indique qu'un rédacteur Web à LCN est syndiqué et fait partie de l'unité de négociation dont il est question dans la présente affaire.

[39] En contre-interrogatoire, M^me^ Blais admet ne pas avoir discuté avec M. Dubé des tâches qu'il exerce. Le procureur renvoie alors le témoin à la réponse de l'employeur relativement au grief du syndicat, laquelle indique que le poste d'intégrateur Web, occupé par M. Dubé, ne fait pas partie du certificat d'accréditation, car ce dernier n'écrit aucun texte.

[40] Le deuxième témoin du syndicat est M. Pascal Legault. Il travaille pour TVA depuis 1981. Il est chef d'équipe – construction scénique depuis 15 ans. Il est responsable de la conception des décors, de la méthode de construction et des coûts afférents. Ses clients sont des producteurs indépendants tant à l'interne de Groupe TVA qu'à l'externe. Il dit utiliser les demandes de service de Groupe TVA pour répondre aux besoins de ses clients. Les procédures sont les mêmes pour les clients externes et internes.

[41] Le troisième témoin du syndicat est M^me^ France Picard. Elle est technicienne en vidéographie et est syndiquée. Ses tâches consistent à assurer la planification et la conception d'images fixes et d'animation audiovisuelle (p. ex. traitement de photos, numérisation, graphiques/logos pour des émissions de télé). Elle explique qu'elle conçoit un logo, qui se trouve habituellement sur le site Internet. Depuis mai 2009, M^me^ Picard exerce des fonctions syndicales, à titre de secrétaire et déléguée syndicale, et fait partie du comité d'évaluation des emplois. Ce comité examine entre autres si les tâches liées à un poste syndiqué sont adéquates. Le comité examine également les critères de classification des emplois.

[42] M^me^ Picard commente un document déposé en preuve lequel montre une série de postes syndiqués dont les fonctions requièrent une formation semblable à celle exigée en télévision ou qui se rapprochent des postes de TVA Interactif (pièce P-16, onglet E), lesquels sont revendiqués dans la présente affaire.

[43] M^me^ Caroline Roy, directrice de TVA Interactif, est citée à nouveau comme témoin, cette fois, par le syndicat. M^me^ Roy décrit le travail de son équipe lorsqu'il lui est demandé d'insérer un logo ou un contenu vidéo dans la coquille Web conçue par son équipe. Elle explique que son équipe ne fournit aucun contenu aux clients, mais crée un espace ou des paramètres qui permettront aux équipes de production, chargées de contenu, d'y insérer un contenu.

[44] M. Jean-Marie Caouette, chef de groupe vidéographie, est le prochain témoin. Il est responsable d'un groupe de 30 employés, lequel couvre trois volets : l'information, générateur de caractères et de l'infographie/graphiste. En aucune manière l'équipe de M. Caouette ne travaille sur le site Web. L'équipe travaille uniquement au niveau des émissions de télé. M. Caouette explique la manière de travailler avec ses clients – il établit les besoins du producteur télé et évalue les coûts y afférents. Il indique que tout est coordonné par TVA Productions et que sa manière de fonctionner est la même, que ce soit pour des producteurs internes de Groupe TVA ou externes. Il soutient que les tâches exécutées par les personnes de son équipe et les connaissances exigées sont similaires à celles, par exemple, d'un apprenti concepteur Web de l'équipe TVA Interactif.

[45] M. Pascal Bélanger est le prochain témoin. Il travaille pour la Société Radio-Canada depuis cinq semaines. Il est gestionnaire de projet – Internet service numérique. Il gère une équipe de personnes responsables d'une partie des sites Web de la Société Radio-Canada. Les employés responsables d'une partie des sites Web de la Société Radio-Canada sont syndiqués. Auparavant, il a travaillé pour Groupe TVA comme analyste-programmeur. À ce titre, il était responsable de développer des applications et des bases de données et fournissait notamment un soutien aux utilisateurs (personnel de vente/diffusion/nouvelles).

[46] En 1999, M. Bélanger était rédacteur Web – LCN, poste syndiqué. Il indique que ses responsabilités étaient presque entièrement les mêmes que celles de l'analyste-programmeur de TVA Interactif et qu'il en est de même pour les connaissances exigées pour ce poste.

[47] Le dernier témoin, M. Réjean Beaudet, indique avoir effectué une analyse des postes qui ont été affichés pour TVA Interactif renvoyant ainsi aux différents bulletins d'offre d'emploi déposés en preuve par le syndicat. Il indique que ce serait à la suite de cette analyse et après avoir constaté les similarités entre les postes syndiqués et ceux de TVA Interactif que le syndicat a décidé de présenter la demande à l'étude. M. Beaudet commente par la suite une présentation du site Web de chaînes spécialisées du réseau TVA, telles LCN et TVA Sports.

IV – Les plaidoiries

A – L'employeur

- **La compétence constitutionnelle**

[48] Relativement à la notion de compétence constitutionnelle, le procureur de l'employeur réitère les arguments invoqués dans ses remarques introductives, à savoir que TVA Interactif exerce des activités de nature provinciale et dissociables des activités de Groupe TVA. Il soutient que même si le Conseil arrivait à la conclusion que les activités de TVA Interactif sont de compétence fédérale, l'historique des certificats d'accréditation délivrés avant la décision du 26 avril 2000 (décision RD 67) montre que l'accréditation dont il est question ici n'en est pas une de portée générale, et qu'il

s'agit plutôt, à son avis, d'un résultat d'une fusion de quatre unités de négociation. Il ajoute que TVA Interactif n'a jamais fait partie d'une des quatre unités qui ont été fusionnées en une seule par le Conseil le 26 avril 2000. De plus, le procureur de l'employeur soutient que la demande du syndicat présentée en vertu de l'article 18 du *Code* ignore un principe qu'il qualifie de « cardinal » en ce qu'aucune preuve n'a été fournie par le syndicat démontrant la volonté des employés d'être syndiqués.

[49] Le procureur rappelle que les tâches effectuées par les employés de TVA Interactif étaient auparavant effectuées par des employés de Canoe, une entreprise non syndiquée, qui développe des sites Web et abrite les serveurs des sites de Quebecor Media et d'autres groupes. Le procureur attire l'attention du Conseil sur la décision qu'il a rendue dans *CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et Bravo!, division de CHUM Limited,* 1999 CCRI 22 (RD 22). Dans cette affaire, la question était de savoir si le *Code* s'appliquait aux relations du travail de CityInteractive, division de CHUM Limited (CityInteractive). CHUM Television s'opposait à la demande du syndicat, qui souhaitait voir inclure dans son unité de négociation les employés de CityInteractive. Les activités principales de CityInteractive consistaient à concevoir, à produire et à tenir à jour des sites Web sur les marques de CHUM Television. Le procureur rappelle que, dans cette affaire, le Conseil a déterminé que CityInteractive constituait une partie intégrante de CHUM, parce qu'il a été montré que CityInteractive était entièrement intégrée à l'entreprise de radiodiffusion.

[50] Le procureur de l'employeur soutient que, dans la présente affaire, à la différence de CityInteractive, TVA Interactif ne contrôle ni ne met en ligne les contenus de Groupe TVA sur les sites Web. Il explique que les activités courantes de l'entreprise CityInteractive consistaient à relier les provinces les unes aux autres de façon régulière et continue, et à mettre en ligne des émissions de télévision. Ainsi, CityInteractive n'était pas un simple éditeur de site Web, elle exerçait plutôt des activités liées à la radiodiffusion.

[51] Le procureur de l'employeur soutient que TVA Interactif prépare pour Groupe TVA des coquilles dont les contenus ne relèvent pas de sa responsabilité et ajoute que les sites Web sont mis en ligne par d'autres employés de Groupe TVA. Il soutient que les liens opérationnels entre

TVA Interactif et les autres employés de Groupe TVA sont inexistants, en soulignant que les activités de TVA Interactif étaient auparavant exercées chez Canoe.

[52] Le procureur soutient de plus que la preuve a montré que parmi les sites Internet conçus par TVA Interactif, 80 % touchent des activités de producteurs indépendants ou d'entités qui sont des filiales de Groupe TVA qui n'ont aucun lien avec la télécommunication.

- **La portée intentionnelle du certificat d'accréditation**

[53] Relativement à la question de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation dont il est question dans la présente affaire, le procureur attire l'attention du Conseil sur les paragraphes 10 et 11 de la décision RD 67, dans laquelle le Conseil fusionnait les quatre unités. Il soutient que le Conseil n'a fait que regrouper les quatre unités sans pour autant décider d'établir une unité générale. Il demande au Conseil de tenir compte de l'historique des certificats d'accréditation qui existaient avant la décision RD 67 du 26 avril 2000. Il fait valoir que le Conseil n'a pas créé une nouvelle unité de négociation, comme c'est le cas lorsqu'une demande est présentée en vertu de l'article 24 du *Code* et qu'aucun ajout n'a été fait à la nouvelle unité qui regroupait les quatre certificats.

[54] Le procureur de l'employeur fait état des nombreuses exclusions énumérées à l'annexe A du certificat d'accréditation pour montrer qu'il n'est pas de portée générale, contrairement à ce que soutient le syndicat. Ce certificat exclut les employés de plusieurs autres employeurs qui ne se trouvent pas nécessairement au 1600, boulevard de Maisonneuve Est, lesquels employeurs sont des filiales à 100 % de TVA. Il ajoute que ce qui caractérise les employeurs exclus à l'article 2 de l'annexe A est le fait que leurs activités ne sont pas directement liées à la mise en onde ou à la production des émissions produites directement par TVA. Ce qui serait aussi le cas, selon le procureur, des activités de TVA Interactif et de toutes les activités liées à la promotion, à la production commerciale et au contenu audiovisuel, sans compter les employeurs exclus parce qu'ils sont de compétence provinciale. Le procureur de l'employeur soutient que l'exclusion mentionnée à l'article 2 de l'annexe A n'est pas une liste statique et qu'elle vise également des activités d'autres employeurs de TVA, comme les activités de TVA Interactif. Il insiste pour rappeler que le mandat de TVA Interactif n'est pas de faire de la diffusion par Internet ou d'écouter des émissions; son seul

mandat est de créer des coquilles servant aux sites Internet. Il soutient que le Conseil doit interpréter le certificat d'accréditation de manière restrictive.

[55] Le procureur estime que la preuve montre que TVA Interactif ne fait que créer des coquilles pour des sites Internet de clients, tels le site généraliste de TVA, le site de TVA Nouvelles, les sites pour des producteurs indépendants d'émissions (internes et externes) et le site Internet pour les publications de TVA (TVA Publications) et pour les chaînes spécialisées, lesquels sites servent à promouvoir leurs marques respectives. Il ajoute que les activités exercées par TVA Interactif ne permettent pas d'écouter des émissions de TVA. Un document déposé en preuve par l'employeur montre d'ailleurs que les revenus de TVA Interactif proviennent à 85 % des producteurs externes et de TVA Publications, dont les activités sont exclues du certificat d'accréditation à l'étude.

[56] Le fait que TVA Interactif ne soit pas une entité juridique autonome de Groupe TVA n'est pas, selon le procureur, un élément déterminant en soi, puisque la preuve a montré que ses activités ne sont pas intégrées à celles de Groupe TVA et, donc, sont dissociables des activités de radiodiffusion. Bien que les activités de TVA Interactif soient maintenant exercées à la même adresse que Groupe TVA, cela ne signifie pas pour autant, selon le procureur, qu'elles soient visées automatiquement par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation autrement, à son avis, les exclusions prévues à l'annexe A d'autres employeurs n'auraient pas de sens. Les activités de TVA Interactif ne permettent pas d'écouter des émissions – seuls les sites de TVA et de TVA Nouvelles le permettent.

[57] Le procureur termine sa plaidoirie en insistant sur le fait que la portée intentionnelle du certificat d'accréditation à l'étude ne vise que la production d'émissions produites par Groupe TVA, comme c'est le cas pour TVA Nouvelles. Il soutient que le fait que les employés syndiqués puissent faire le travail des employés de TVA Interactif n'est pas en soi pertinent, en ajoutant qu'aucun des employés visés par la demande du syndicat n'a d'ailleurs exprimé la volonté d'être syndiqué. Il demande le rejet de la demande du syndicat.

B – Le syndicat

- **La compétence constitutionnelle**

[58] Relativement à la question de la compétence constitutionnelle, le procureur rappelle les propos qu'il a tenus dans ses remarques introductives. Il soutient que les activités exercées par l'employeur étant de nature fédérale, il n'est dès lors pas nécessaire pour le Conseil de déterminer si TVA Interactif est une entreprise de compétence provinciale ou fédérale, ni même de déterminer si cette dernière exerce des activités essentielles ou intégrales aux activités de l'employeur, Groupe TVA. Le procureur soutient que TVA Interactif n'est pas, en soi, une entité autonome; elle est un « département » ou une division de Groupe TVA au même titre que l'est l'informatique ou la programmation, lesquels services travaillent à la mise en onde chez Groupe TVA.

[59] Le procureur soumet l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans *Canadian Air Line Employees' Association c. Wardair Canada (1975) Ltd.*, [1979] 2 C.F. 91 (*Wardair*). Il estime que cet arrêt est fort important et attire l'attention du Conseil au paragraphe suivant de l'arrêt :

> ... lorsqu'une activité constitue une partie intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale et est **raisonnablement accessoire** à cette exploitation, le Parlement peut la réglementer dans le cadre de la réglementation régissant cette entreprise même si elle n'est pas **essentielle** à l'exploitation de cette dernière; mais lorsqu'elle est assurée par une ou plusieurs entreprises locales distinctes, elle ne peut être réglementée par le Parlement du seul fait qu'elle aurait pu l'être si elle avait été assurée au même titre qu'une partie intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale.
>
> (page 97)

[60] Le procureur du syndicat estime que tout comme dans *Wardair*, précité, les activités de TVA Interactif constituent une partie intégrante de l'exploitation de Groupe TVA, qu'elles sont accessoires à l'exploitation de cette dernière et qu'il n'est pas nécessaire qu'elles soient qualifiées d'essentielles pour être considérées comme étant de nature fédérale. Il ajoute que même si les activités de TVA Interactif étaient auparavant exercées chez Canoe, Groupe TVA a décidé en 2010 de les rapatrier, ce qui fait en sorte qu'on ne peut plus aujourd'hui décider de démembrer un service qu'on a voulu intégrer.

[61] Dans la même veine, le procureur renvoie le Conseil aux observations écrites de l'employeur qui disent notamment ceci : « en décembre 2009, il fut décidé que certaines activités commerciales de Canoe seraient intégrées à TVA et que certains employés seraient transférés à TVA Interactif ». Il souligne également que l'employeur a admis, toujours dans ses observations écrites, que TVA Interactif avait jusqu'en août 2010 des chargés de contenu, lesquels ont été transférés par la suite aux services de la programmation et des chaînes spécialisées.

[62] Le procureur soutient, de plus, que la convention collective liant Groupe TVA au syndicat montre que plusieurs postes, dont celui de téléphoniste, sont inclus dans l'unité de négociation, bien qu'ils n'aient pas de lien direct avec la radiodiffusion. Il ajoute que TVA Interactif fait partie d'une chaîne complémentaire, laquelle permet la diffusion d'émissions ou de parties d'émissions sur le Web; ses activités s'inscrivent dans la mission de Groupe TVA. Le procureur invoque la décision *Shamrock Television System Inc., CKOS-TV et CICC-TV (1987)*, 70 di 168; et 17 CLRBR (NS) 205 (CCRT n° 639) (*Shamrock*), dans laquelle le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation regroupant, dans l'unité générale, les employés travaillant tant au sein du service de production que de celui des ventes et de l'administration de l'entreprise de radiodiffusion. Dans cette affaire, le Conseil a réitéré le principe selon lequel la question juridictionnelle n'est pas déterminée à partir du travail que fait effectivement un employé, mais plutôt à partir des activités de l'entreprise pour laquelle ce dernier travaille. Le procureur du syndicat estime que tout comme dans cette affaire, les employés de TVA Interactif fournissent des services au même titre que les autres divisions, et que tous les efforts sont dirigés vers un objectif commun, soit celui de la transmission d'émissions de télévision.

[63] Le procureur renvoie également à la décision RD 22 du Conseil, dans laquelle ce dernier a conclu que les services de netdiffusion fournis par CityInteractive, bien qu'étant une entreprise financièrement autonome, constituaient une forme de radiodiffusion et un maillon essentiel de la chaîne de radiodiffusion CHUM. Le procureur du syndicat estime que les activités exercées par les employés de TVA Interactif constituent, dans le même sens que dans CityInteractive, un prolongement des activités exercées par les employés syndiqués de Groupe TVA. Le procureur ajoute qu'il faut garder à l'esprit que la Webdiffusion permet à l'entreprise de fidéliser son public, en rappelant au passage que l'on peut regarder en direct toutes les émissions de la chaîne généraliste.

Il soutient que même si l'activité de TVA Interactif est qualifiée d'accessoire, il n'y a pas de raison de dire qu'il s'agit d'une activité relevant de la compétence provinciale.

- **La portée intentionnelle du certificat d'accréditation**

[64] Relativement à la question de la portée intentionnelle du certificat, le procureur fait valoir que tous les témoignages entendus montrent que nous sommes en présence d'une unité générale, puisque les employés syndiqués, qu'ils soient du service de la vidéographie ou de l'informatique, du Web sport ou encore du service des nouvelles, travaillent en collaboration avec les employés de TVA Interactif. La preuve montre aussi, soutient le procureur, que TVA Interactif n'est pas autonome, puisque tous les contrats, descriptions de tâches, offres d'emploi et factures des clients proviennent d'un guichet unique, c'est-à-dire des services de Groupe TVA. En ce qui a trait à la volonté des employés de TVA Interactif d'être représentés, le procureur estime que comme c'est le cas pour n'importe quel poste créé au sein de l'entreprise, ceux de TVA Interactif devraient faire partie de l'unité habile à négocier.

[65] En ce qui a trait à l'argument de l'employeur portant sur les exclusions se trouvant à l'annexe A du certificat d'accréditation, le procureur du syndicat invoque une décision du Conseil dans *Banque Laurentienne du Canada*, 2004 CCRI 295, dans laquelle le Conseil a déterminé qu'une description universelle de l'unité de négociation doit recevoir une interprétation large. Il renvoie également à une décision de la Cour d'appel fédérale dans *Vidéotron Télécom Ltée* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, 2005 CAF 90, où la Cour a rejeté une demande de contrôle judiciaire d'une décision, dans laquelle le Conseil déterminait la portée intentionnelle d'un certificat d'accréditation octroyé au syndicat pour représenter un groupe d'employés de Vidéotron. Dans la décision initiale, la majorité du Conseil avait rejeté l'argument de l'employeur selon lequel l'unité fusionnée chez Vidéotron ne pouvait pas être plus grande en nombre que les deux unités auparavant distinctes. Cette décision a été confirmée à la fois en réexamen et par la Cour d'appel fédérale.

V – Analyse et décision

[66] La demande du syndicat est présentée en vertu de l'article 18 du *Code* qui autorise le Conseil à modifier ou à actualiser les ordonnances d'accréditation. Le syndicat demande au Conseil de déclarer que les fonctions exercées par les employés de TVA Interactif sont visées par le certificat d'accréditation qu'il détient. L'employeur invoque deux arguments pour contester la demande du syndicat. Le premier touche la question de la compétence constitutionnelle et l'autre, la portée intentionnelle du certificat.

A – La compétence constitutionnelle

[67] Bien que la question de la compétence constitutionnelle n'ait pas directement été soulevée par l'employeur comme moyen préliminaire, il n'en demeure pas moins qu'il invoque comme premier argument que les activités exercées par TVA Interactif, de par leur nature même, sont de compétence provinciale, puisqu'elles ne sont pas liées à la télédiffusion ou à la radiodiffusion. Si tel était le cas, soutient le procureur de l'employeur, les relations du travail de TVA Interactif ne relèveraient pas de la compétence fédérale et elles ne seraient pas assujetties au *Code*. En revanche, le procureur admet que les employés de TVA Interactif sont des employés de Groupe TVA.

[68] S'appuyant notamment sur la décision *Reference re Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, [1955] R.C.S. 529, le syndicat soutient, quant à lui, que TVA est une entreprise relevant de la compétence fédérale qui exerce des activités de télédiffusion et que, par le fait même, tous les employés de TVA Interactif relèvent de la compétence législative fédérale. Il fait valoir que le Conseil doit examiner les activités de l'entreprise TVA dans son ensemble en soutenant que TVA Interactif n'est pas un sous-traitant ou une entité juridique autonome. Il estime que la question de la compétence constitutionnelle ne se pose pas dans le présent dossier et s'appuie entre autres sur les décisions *Procureur général du Canada* c. *St. Hubert Base Teachers' Association,* [1983] 1 R.C.S. 498; et *Shamrock,* précitée.

[69] La principale question qui se pose dans ce contexte est de savoir si TVA Interactif est indissociable de Groupe TVA et si ces deux entreprises forment ensemble une entreprise unique sur le plan constitutionnel. Si tel est le cas, même si TVA Interactif n'exerce pas en soi des activités de nature fédérale, elle relèvera de la compétence fédérale parce qu'elle est exploitée en commun avec Groupe TVA, une entreprise fédérale.

[70] Dans *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322, la Cour suprême du Canada a expliqué le critère applicable pour déterminer si des activités constituent une entreprise fédérale unique de la façon suivante :

> 49. Pour être considérées comme une entreprise fédérale unique pour l'application de l'al. 92(10)*a*), **les diverses activités visées doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et être assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs.** Le professeur Hogg affirme, à la p. 22-10, que [TRADUCTION] « [c]'est la mesure dans laquelle les [diverses] activités sont intégrées sur le plan fonctionnel ou commercial qui détermine si elles forment ou non une seule et même entreprise ». Il ajoute, à la p. 22-11, que les diverses activités formeront une entreprise unique si elles sont [TRADUCTION] « de fait, exercées en commun en tant qu'exploitation unique ». Autrement dit, outre un propriétaire unique, il doit y avoir intégration fonctionnelle et gestion commune. Le lien physique doit être assorti d'un lien opérationnel. L'existence de rapports commerciaux étroits ne suffit pas. Voir *Central Western*, précité, à la p. 1132.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[71] Ainsi, le Conseil évaluera, compte tenu de la preuve présentée, dans quelle mesure les activités de TVA Interactif sont intégrées sur le plan fonctionnel et sont assujetties à une gestion commune. Ces éléments ont fait l'objet d'une étude approfondie dans les décisions RD 22 et *Exploration Production inc.*, précitées.

[72] Le Conseil a été appelé à appliquer le principe de l'indivisibilité de l'entreprise dans le secteur de la radiodiffusion à plusieurs reprises, mais notamment dans la décision RD 22. Il s'agissait dans cette affaire d'une demande de révision de la structure de négociation présentée par le syndicat qui demandait au Conseil de déclarer que les employés de CityInteractive, division de CHUM Limited, étaient inclus dans le certificat d'accréditation qu'il détenait. Il faut préciser que contrairement à la présente affaire, CityInteractive avait un statut d'entreprise et était donc censément autonome. L'employeur CHUM soutenait que CityInteractive ne relevait pas de la compétence constitutionnelle du Conseil, parce qu'elle était une entreprise financièrement autonome, distincte et divisible de

l'entreprise de télévision, et donc indépendante du secteur de la radiodiffusion. La finalité première de CityInteractive était de concevoir, de produire, de commercialiser, d'autoriser et de distribuer du matériel interactif, notamment des sites Web. Le Conseil a conclu que CityInteractive constituait une partie intégrante de CHUM, à titre de composante entièrement intégrée au secteur de la télévision de son entreprise de radiodiffusion, et que les activités en litige constituaient une partie indissociable d'une entreprise fédérale plus vaste et relevaient donc de la compétence fédérale. Dans la décision RD 22, le Conseil a formulé les commentaires suivants concernant la question de savoir si une activité contestée constitue une partie dissociable d'une entreprise fédérale principale, comme l'argumente l'employeur dans la présente affaire :

> [108] Il est bien établi que, lorsqu'il faut déterminer si une activité contestée constitue une partie dissociable d'une entreprise fédérale principale, il ne faut pas mettre l'accent sur les « activités des divisions » pour déterminer de quelles parties on peut dépouiller l'entreprise sans affecter l'ensemble de ses activités. Il faut plutôt faire porter l'examen sur la nature ou le caractère de l'entreprise qui est exploitée. Le principe qui sous-tend cette approche est celui de l'indivisibilité de l'entreprise...

[73] Toujours dans la décision RD 22, le Conseil a fait observer ce qui suit lorsque la situation concerne des activités où il n'existe pas d'entreprise de production distincte, comme c'est le cas dans l'affaire à l'étude :

> [117] Par ailleurs, dans des affaires concernant des activités de production où il n'existait pas d'entreprise de production distincte, le Conseil a conclu que ces activités relevaient de la compétence fédérale à titre de parties intégrantes et indissociables de l'entreprise fédérale principale. Tel fut le fondement essentiel de la décision dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, où une division de production censément distincte a été considérée comme une partie intégrante d'une entreprise de radiodiffusion au même titre que les services s'occupant de la vente de temps d'antenne et de l'administration des bureaux. Le Conseil a statué que ces activités – secondaires à l'exploitation d'une entreprise fédérale principale – étaient suffisamment intégrées à celle-ci pour être assujetties aux dispositions du *Code*. ...

[74] En revanche, dans *Exploration Production inc.*, précitée, le Conseil a conclu que le degré d'intégration fonctionnelle et de gestion commune d'EPI, une entreprise de production, et de Discovery ou Specialty n'était pas suffisant pour conclure que ces entreprises formaient une entreprise unique sur le plan constitutionnel. Dans cette affaire, le Conseil a conclu qu'EPI était fondamentalement une entreprise de production autosuffisante et qu'elle était distincte et dissociable de Discovery ou Specialty.

[75] Compte tenu de la preuve qui a été présentée dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil est d'avis que les activités de TVA Interactif et de Groupe TVA sont intégrées sur le plan fonctionnel et que TVA Interactif n'est pas en soi une entreprise financièrement autonome, distincte et divisible de Groupe TVA. En bref, TVA Interactif est, des points de vue fonctionnel, opérationnel et physique, intégrée aux activités de radiodiffusion de Groupe TVA, de façon semblable aux activités de CityInteractive dans la RD 22.

[76] La preuve montre que les employés travaillant pour TVA Interactif étaient, jusqu'en février 2010, des employés de Canoe, une filiale de Quebecor Media indépendante de TVA. Ces employés étaient jusqu'alors non syndiqués et assujettis à la compétence provinciale. Ces employés travaillent maintenant pour l'employeur Groupe TVA et offrent des services de conception, de programmation et d'administration de plates-formes Web pour les sites Internet de TVA, dont notamment le site Internet de TVA Nouvelles et ceux des chaînes spécialisées associées à Groupe TVA, soit prise 2, addick TV, CASA, Yoopa, Mlle, TVA Sports et Argent.

[77] Les employés de Canoe ont été intégrés à Groupe TVA dans la division de TVA Interactif. L'organigramme de Groupe TVA montre en effet que TVA Interactif est simplement un « département » ou une division de TVA au même titre que l'est, par exemple, la division des communications ou des ressources humaines de Groupe TVA, dont les employés font partie de l'unité de négociation. La preuve montre aussi que TVA Interactif existait avant le transfert des employés de Canoe et que des chargés de contenu, soit des personnes syndiquées, en faisaient partie. Ces employés ont par la suite été transférés dans une autre division de Groupe TVA. La preuve montre également que les employés de TVA Interactif travaillent en étroite collaboration avec plusieurs corps de métier de TVA, lesquels sont visés par le certificat d'accréditation, qu'ils soient journalistes, chargés de contenu, chargés de projets, programmeurs, vidéographes, etc. Toutes ces personnes se côtoient régulièrement et travaillent soit sur des étages différents des employés de TVA Interactif soit sur le même étage.

[78] Le Conseil constate que TVA Interactif n'est pas une entité juridique autonome. Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, cet argument peut certes être déterminant pour déterminer le degré d'intégration fonctionnelle et de gestion commune des activités de TVA Interactif. TVA Interactif

n'est pas non plus autonome au chapitre de ses ressources humaines, de ses communications, des services informatiques, de la facturation de sa clientèle et du service des achats, bref, tous les services dont elle a besoin au quotidien pour l'administration de ses affaires lui sont fournis par Groupe TVA, comme c'est le cas d'ailleurs pour les autres divisions. Contrairement à l'affaire *Exploration Productions inc.*, précitée, TVA Interactif ne rembourse pas Groupe TVA pour le coût des services administratifs qu'elle utilise. Ces dépenses administratives sortent du même budget global de Groupe TVA.

[79] Les principaux témoins de l'employeur, soit M. Pascal Cadieux et M^me^ Caroline Roy de TVA Interactif, disent que leur équipe n'intervient en aucune manière dans le développement du contenu Web et que leur travail se limite à fournir une coquille à leurs clients tantôt à l'interne (50 %) tantôt à l'externe (50 %) de Groupe TVA. Ces témoins affirment également que lorsque les clients font face à des problèmes au niveau du contenu de leur site Web ou de l'hébergement, c'est Canoe qui intervient. Toutefois, la preuve a également montré que les tarifs pour les services que TVA Interactif fournit sont établis par Groupe TVA et que la facturation est également la responsabilité de Groupe TVA. Par conséquent, Groupe TVA bénéficie des services rendus par TVA Interactif, tant sur le plan financier que sur le plan opérationnel.

[80] Selon le Conseil, l'intégration des employés de Canoe à TVA Interactif a fait en sorte que leurs activités font aujourd'hui partie de Groupe TVA et qu'il est pour le moins difficile d'expliquer comment elles pourraient être dissociées ou divisibles des activités de TVA dans son ensemble en s'appuyant sur le fait que ces employés étaient auparavant des employés d'un autre employeur, soit Canoe. L'argument de l'employeur voulant que les employés de TVA Interactif ne touchent pas au contenu des sites Internet et qu'ils limitent leur intervention à ce chapitre à la conception de la coquille des sites Web ne convainc pas le Conseil qu'il puisse justifier de dissocier leurs activités de l'ensemble des activités de Groupe TVA. Le Conseil est d'avis qu'il ne peut tracer une ligne de démarcation entre celui ou celle qui conçoit la coquille et ceux ou celles qui en ajoutent le contenu dans l'affaire qui nous occupe. La preuve a montré que l'équipe de TVA Interactif n'intervient pas seulement lorsqu'elle crée la coquille du site Internet, mais qu'elle est également sollicitée lorsqu'il s'agit de modifier la coquille ou son visuel. Pour reprendre les mots du Conseil dans la RD 22, le

travail de l'équipe de TVA Interactif constitue « un maillon essentiel » dans la chaîne de radiodiffusion de Groupe TVA.

[81] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut que les activités de TVA Interactif sont indissociables de l'entreprise de radiodiffusion de l'employeur Groupe TVA et que les relations du travail concernant ces activités relèvent de la compétence fédérale.

B – La portée intentionnelle du certificat d'accréditation

[82] Le procureur de l'employeur soutient, subsidiairement, que le Conseil devrait tout de même rejeter la demande du syndicat advenant le cas où il estime que les activités de TVA Interactif sont, de par leur nature, de compétence fédérale, en raison du fait que l'historique du certificat d'accréditation dont il est question ici montre qu'il n'est pas de portée générale. Le syndicat estime, quant à lui, que le certificat qu'il détient concerne une unité générale et que les personnes visées par sa demande exécutent des tâches associées ou liées à celles effectuées par les membres de son unité, faisant référence, entre autres, aux analystes, aux rédacteurs Web et aux techniciens.

[83] La question que le Conseil doit déterminer en l'espèce est la suivante : les employés de TVA Interactif sont-ils visés par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat et délivré par le Conseil le 10 mai 2000 (n° 7776-U), puis remplacé le 26 janvier 2010 par l'ordonnance n° 9805-U sans toutefois modifier la description de l'unité de négociation? Il s'agit donc pour le Conseil de donner une interprétation de la portée intentionnelle du certificat qu'il a délivré le 10 mai 2000.

[84] Les relations de travail entre les parties remontent à plusieurs décennies. Il suffit de mentionner que le syndicat a été accrédité par le Conseil pour représenter tous les employés de la production et de bureau au service de Télé-Métropole inc. (ancien nom de Groupe TVA) en 1974. Trois autres syndicats ont également été accrédités par le Conseil dans les années 1970 pour représenter les employés de Télé-Métropole inc., soit l'Association des techniciens de Télé-Métropole, pour une unité composée de tous les employés des services techniques, le Syndicat de l'information de Télé-Métropole, pour une unité composée de tous les employés travaillant en ondes et ceux travaillant au service des nouvelles (journalistes), puis l'Association des réalisateurs de Télé-Métropole, pour une unité regroupant les réalisateurs.

[85] Le 18 avril 2000, soit quelques jours avant que la décision RD 67 soit rendue, le Conseil, dans *Groupe TVA Inc.*, 2000 CCRI LD 225 (LD 225), écrivait ce qui suit :

> ... Suite à l'enquête sur la demande, la tenue d'audiences publiques et après avoir examiné soigneusement tous les éléments de preuve et les observations des parties, le banc du Conseil composé de M[e] Suzanne Handman, Vice-présidente, et de M[e] J. Philippe Morneault et de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-présidents, en est venu à la conclusion qu'une seule unité de négociation et qu'un seul agent négociateur étaient appropriés dans la présente affaire. Les divers motifs de cette décision comprennent, entre autres, le fait que le Conseil est d'avis qu'une seule unité est viable, que cela élimine les problèmes de juridiction, et permet une plus grande mobilité pour les employés et offre une structure qui permettra à l'entreprise et aux employés de parer aux changements continuels et aux défis à venir dans le secteur de la télévision. De plus, compte tenu de toute la preuve versée au dossier, le Conseil est d'avis que le SCFP, section locale 687, représente une majorité des employés de l'employeur dans la nouvelle unité.
>
> **Le Conseil a l'intention d'inclure tous les employés de TVA à son établissement de Montréal, dans la nouvelle unité de négociation à l'exception des postes qui sont spécifiquement exclus.** Par conséquent, afin de préparer l'ordonnance d'accréditation, le Conseil demande à l'employeur et au SCFP de lui fournir conjointement la liste des postes à exclure de l'unité de négociation. Les parties devront déposer cette liste le ou avant le 15 mai 2000. Afin de faciliter cette démarche, les parties concernées trouveront ci-jointe la liste des exclusions présentement devant le Conseil. Advenant le cas où les parties ne trouvent pas un terrain d'entente, le Conseil se réserve le droit de déterminer l'exclusion ou l'inclusion des postes en litiges. Dès que cette étape sera terminée, le Conseil rendra l'ordonnance d'accréditation.

(page 2; c'est nous qui soulignons)

[86] Il est vrai que la RD 67 portait essentiellement sur une demande de fusion de quatre unités de négociation, comme l'indique l'employeur. Toutefois, une lecture plus approfondie de la RD 67, à la lumière des propos du Conseil dans la LD 225, révèle que le banc du Conseil avait l'intention de créer une unité de négociation plus globale afin de permettre à Groupe TVA de faire face à l'évolution de la technologie et de favoriser la mobilité des employés. En effet, le Conseil s'est exprimé ainsi aux paragraphes 107 et 108 de la RD 67 :

> [106] Les préoccupations concernant la viabilité d'un petit groupe de soutien d'une centaine d'employés, comparativement à un groupe de plus de 600 employés de production, sont évidentes. TVA estime qu'il serait préférable de scinder ce groupe afin qu'elle puisse traiter avec lui séparément et régler les questions intéressant uniquement le personnel de soutien. Dans ce cas précis, le Conseil n'est pas d'accord. À son avis, le personnel de soutien, qui représente moins de 20 % des effectifs syndiqués, ne constituerait pas une unité viable, tout particulièrement à la lumière de l'importance accordée aux autres employés, dont les fonctions sont considérées comme étant au coeur de la production.
>
> [107] La tendance dans le secteur télévisuel, bien qu'elle ne lie pas le Conseil, consiste à regrouper les employés dans une seule unité. Le cas de la Société Radio-Canada présente certaines similitudes, mais également un certain nombre de différences, notamment la composition initiale des unités de négociation, la

nature publique de l'entreprise, le nombre d'employés touchés et le nombre de stations de télévision réparties dans tout le pays.

[87] Par suite de la décision RD 67 qu'il a rendue le 26 avril 2000, le Conseil a rendu l'ordonnance d'accréditation n° 7776-U le 10 mai 2000. L'unité de négociation est décrite comme suit :

> **tous les employés** travaillant pour Groupe TVA inc. de Montréal, **à l'exclusion** des postes identifiés à **l'annexe « A »** jointe à la présente.

(c'est nous qui soulignons)

[88] Le Conseil s'est prononcé à maintes reprises sur des demandes présentées en vertu de l'article 18 du *Code* qui visent à faire préciser la portée intentionnelle des certificats d'accréditation. Ce fut le cas notamment dans la décision *Vidéotron Télécom Ltée,* 2003 CCRI LD 909, qui a fait l'objet d'une décision au terme d'un réexamen (*Vidéotron Télécom Ltée*, 2004 CCRI LD 987), puis d'une décision de la Cour d'appel fédérale dans *Vidéotron Télécom Ltée c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, précitée. Dans cette affaire, à la suite d'une demande conjointe de l'employeur et du syndicat, le Conseil avait rendu une ordonnance regroupant dans une seule unité deux unités de négociation pour lesquelles le syndicat avait été accrédité. L'unité générale était décrite comme suit :

> tous les employés de Vidéotron Télécom Ltée, **à l'exclusion** des ingénieurs, des vendeurs, des employé(e)s de bureau, des agents de coordination, des responsables gestion de projets, des superviseurs et de ceux de rang supérieur.

[89] Deux questions étaient en litige dans cette affaire. L'employeur soutenait que le certificat d'accréditation ne pouvait viser les professionnels et les postes liés à l'informatique, ce que contestait le syndicat. L'employeur posait la question suivante : est-ce que cette unité est une unité générale qui vise tous les employés, pour le passé, le présent et le futur, sauf les postes qui ont été expressément exclus?

[90] Dans *Vidéotron Télécom Ltée (LD 909)*, précitée, la majorité du banc a conclu que les postes en litige étaient compris dans l'unité de négociation et a déclaré ceci :

> ... nous nous devons d'expliquer la portée intentionnelle d'un certificat d'accréditation émis par le Conseil dans le cas d'une description d'unité de négociation dite universelle, soit une unité dans laquelle « tous les employés » sont visés. Une telle unité de négociation n'est pas gelée à la date de l'ordonnance d'accréditation. Elle est conçue de manière à évoluer avec le temps et devrait inclure tous les postes et titres d'emplois, à moins que les faits démontrent qu'ils devraient être exclus. Cette approche fait en sorte que l'accréditation continue de s'appliquer à « tous les employés », sans nécessairement avoir à recourir à des modifications chaque fois que l'employeur crée un nouveau poste ou titre d'emploi.
>
> (page 7)

[91] Dans cette affaire, le Conseil s'est appuyé sur une décision qu'il avait rendue dans *NorthwesTel Inc.,* 1999 CCRI LD 158, dans laquelle il avait fait observer ce qui suit :

> Pour guider les parties dans leurs relations courantes, il conviendrait d'expliquer qu'elle était la portée prévue des ordonnances d'accréditation du Conseil dans le cas des descriptions d'unités de négociation universelles ou « englobant l'ensemble de l'effectif » comme celle qui a été délivrée aux parties en présence. La nature de la description de l'unité de négociation universelle en est une qui n'est pas bloquée à la date de la délivrance de l'ordonnance d'accréditation. Elle doit plutôt résister au passage du temps et devrait inclure de nouvelles classifications ou de nouveaux postes de nature semblable sauf si les faits justifient leur exclusion de l'unité de négociation. Cette perspective fait en sorte que l'ordonnance d'accréditation existante continue de s'appliquer à « l'ensemble de l'effectif » au sens du *Code* sans nécessiter de modification chaque fois que l'employeur crée une nouvelle classification ou un nouveau poste.
>
> (page 4)

[92] Il est aussi intéressant d'examiner les propos suivants tenus par le Conseil dans la décision *Vidéotron Télécom Ltée (LD 987)*, précitée, et confirmés par la Cour d'appel fédérale :

> Il y a aussi lieu de souligner que le certificat émis par le Conseil le 10 mai 2000 est sans équivoque...
>
> ...
>
> Par conséquent, les postes qui ne font pas partie des exclusions doivent nécessairement être compris dans l'unité de négociation. La tendance du Conseil est de favoriser les plus grandes unités. Or, il appert que ce principe a été appliqué lorsque la description de l'unité a été redéfinie en 2000 pour comprendre tous les employés de Vidéotron Télécom Ltée. L'argument de l'employeur selon lequel l'unité fusionnée ne peut pas être plus grande en nombre que les deux unités auparavant distinctes est sans fondement. Au contraire et dans la mesure où la description est universelle, elle peut s'élargir en nombre avec le temps.
>
> (page 4)

[93] Dans une autre décision qu'il a rendue en 2006, *NorthwesTel Mobility Inc.,* 2006 CCRI 346, le Conseil avait à se prononcer sur l'inclusion ou l'exclusion de postes liés aux activités de vente au détail. L'employeur soutenait qu'il n'avait jamais eu l'intention d'inclure ces postes dans l'unité de

négociation et que les postes avaient été créés après que l'ordonnance d'accréditation avait été rendue. Le Conseil, après avoir examiné l'ordonnance d'accréditation du syndicat, dont la description de l'unité de négociation mentionnait « tous les employés de NorthwesTel Mobility Inc., **à l'exclusion** », a dit ceci :

> [7] La description est sans équivoque celle d'une unité de négociation regroupant tous les employés. Le Conseil a régulièrement soutenu qu'une unité de négociation regroupant tous les employés signifie qu'elle englobe tous les employés sauf ceux qui sont exclus aux termes de l'ordonnance d'accréditation. **Par conséquent, toute nouvelle classification ou tout nouveau poste est inclus dans l'unité de négociation, à moins que les parties conviennent de son exclusion ou que le Conseil consente à modifier la portée de l'unité de négociation afin de l'exclure (voir *NorthwesTel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)).**
>
> ....
>
> [9] Le Conseil n'est pas sûr de ce qu'entend l'employeur dans ses observations lorsqu'il soutient que l'« esprit de l'accréditation de 2002 » devrait être respecté, ce qui aurait pour conséquence d'exclure tous les postes de direction de l'unité de négociation. L'ordonnance à l'étude fait état d'exclusions **précises**, ce qui signifie généralement que seuls les postes expressément mentionnés sont exclus.
>
> ...
>
> [13] ... À moins d'exclusion explicite de la part des parties ou d'une ordonnance du Conseil, un « employé », au sens de l'article 3 du *Code*, est une « personne travaillant pour un employeur... Sont exclues... les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ». Dans la présente affaire, il n'a pas été démontré que les postes de ventes au détail en litige répondent aux critères d'exclusion énoncés à l'article 3 du *Code*.

[94] Dans la présente affaire, compte tenu des politiques et de la jurisprudence du Conseil, et s'appuyant sur le fait que la description de l'unité de négociation dont il est question comprend les mots « tous les employés », le Conseil est d'avis que l'unité de négociation est universelle. Par conséquent, toute nouvelle classification ou tout nouveau poste à Groupe TVA est inclus dans l'unité de négociation, à moins que les parties ne conviennent de son exclusion ou qu'il y soit expressément exclu, soit parce qu'il s'agit de postes répondant aux critères d'exclusion énoncés à l'article 3 du *Code* ou de postes occupés par des employés d'autres employeurs de Groupe TVA ayant leur place d'affaires au 1600, boulevard de Maisonneuve Est.

[95] L'employeur estime que le Conseil devrait interpréter de façon restrictive ledit certificat d'accréditation eu égard aux exclusions qui sont énumérées à l'annexe A du certificat. Il soutient que l'article 2 de l'annexe A, lequel exclut les employés d'autres employeurs de Groupe TVA, n'est pas statique et viserait aussi les employés de TVA Interactif.

[96] Voici les trois types d'exclusions qui sont énumérées à l'annexe A de l'ordonnance d'accréditation rendue le 10 mai 2000 (n° 7776-U) :

> - les personnes occupant un poste de cadre ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail tel que le prévoit la définition d'employé à l'article 3 du *Code*;
>
> - les employés d'autres employeurs de Groupe TVA ayant leur place d'affaires au 1600 de Maisonneuve Est; Y sont exclus **notamment** JPL Production inc., JPL Production II inc., TVA Ventes et Marketing inc., HSS Canada inc., TVA International inc., TVA Direct inc., et Club TVAchat inc.; puis,
>
> - les employés déjà couverts par d'autres certificats d'accréditation.

[97] Les employés de TVA Interactif peuvent-ils être visés par l'exclusion touchant d'autres employeurs de Groupe TVA que l'on trouve à l'article 2 de l'annexe A, comme le soutient l'employeur?

[98] Le Conseil n'est pas de cet avis. Il est vrai que le libellé de l'article 2, tel qu'il est rédigé, et comme le soutient l'employeur, n'est pas statique ou limitatif, puisqu'il contient le mot « notamment ». Le Conseil est d'avis que des employés d'autres employeurs de Groupe TVA peuvent êtres visés par cette exclusion, même s'ils ne sont pas nommés dans le certificat.

[99] À la lumière du témoignage de M. Christian Bougie, directeur des ressources humaines de Groupe TVA, ces employeurs exclus exerceraient des activités qui ne seraient pas directement liées à des activités de radiodiffusion – ce serait le cas, à titre d'exemple, de Club TVAchat inc. ou de TVA Ventes et Marketing. Le Conseil estime toutefois que TVA Interactif ne peut être un employeur exclu, au sens de l'article 2 de l'annexe A, puisqu'il s'agit ici d'une division de Groupe TVA, tel que nous le montre l'organigramme de Groupe TVA déposé en preuve. D'ailleurs, la question du véritable employeur ne se pose pas ici et d'entrée de jeu, l'employeur a reconnu que les personnes visées par la demande étaient ses employés.

[100] Par conséquent, le Conseil rejette l'argument de l'employeur voulant que les employés de TVA Interactif soient visés par l'exclusion se trouvant à l'article 2 de l'annexe A du certificat d'accréditation délivré le 10 mai 2000 (n° 7776-U).

[101] Pour ces motifs, le Conseil accueille la demande du syndicat et conclut que les postes des employés de TVA Interactif sont inclus dans l'unité de négociation.

[102] Par ailleurs, l'employeur demande au Conseil d'exclure de l'unité les postes suivants en raison de leur statut de représentant de l'employeur :

- chef de service, conception, développement et maintenance, occupé par M. Pascal Cadieux;
- chef de service, bureau de projet, occupé par M[me] Chantal Gagnon; et
- chef de service, stratégie, occupé par M. Philippe Rincon.

[103] L'employeur allègue que ces personnes seraient responsables notamment de l'embauche, des mesures disciplinaires et des évaluations des employés sous leurs responsabilités.

[104] Étant donné que le syndicat n'a pas fourni d'observations relativement à cette demande de l'employeur, le Conseil demeure saisi de l'affaire pour se prononcer sur cette question et demande au syndicat de présenter ses observations à cet égard dans les 15 jours suivant la réception de la présente décision et permet à l'employeur de présenter une réplique dans les 15 jours suivant la réception de la réponse du syndicat.

Louise Fecteau
Vice-présidente